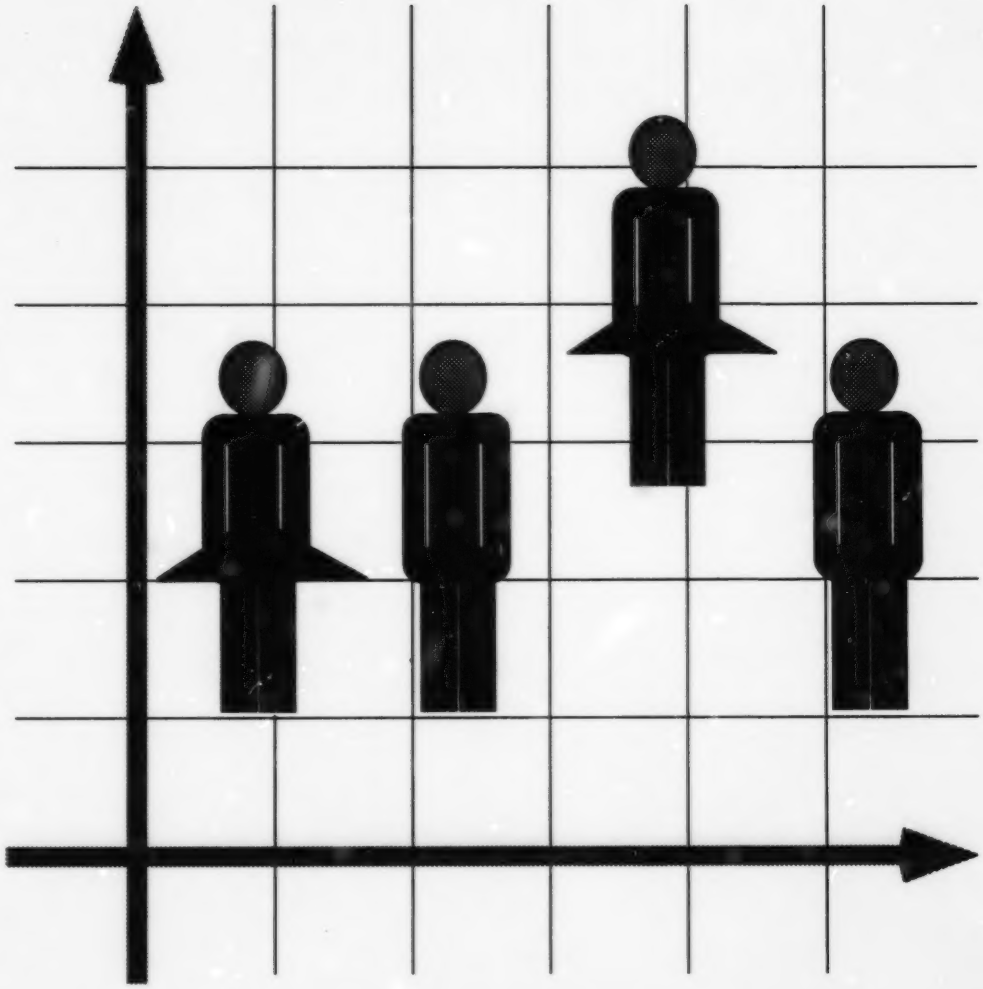
LES BESOINS EN PERSONNEL ENSEIGNANT DE 1990 À 2010



Éducation
Nouveau Brunswick

Ministère de l'Éducation

Direction des services administratifs et de la recherche

LES BESOINS EN PERSONNEL ENSEIGNANT DE 1990 À 2010

Guy Léveillé
Christian Arsenault
collaboration : Louise Ouellette

Service de statistiques
et de la recherche

Mars 1991

91-04097/

ISBN 0-88838-771-7

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE

1. Présentation de l'étude 1

1.1 Les faits qui motivent l'étude 1
1.2 L'objet de l'étude 2
1.3 La population visée 3

2. La présentation du modèle 4

2.1 Demande de personnel enseignant 4
2.2 Offre de personnel enseignant 4
2.3 Besoins de recrutement 4
2.4 Effectif scolaire 4
2.5 Personnel enseignant (É.T.P.) 7
2.6 Rapport élèves-enseignant 7
2.7 Retraites 7
2.8 Autres départs 7
2.9 Attritions 8
2.10 Modifications aux programmes d'études 8
2.11 Méthodologie 9

2.11.1 Le calcul des besoins de personnel enseignant 9
2.11.2 Le calcul de la demande de personnel enseignant 10
2.11.3 Le calcul de l'offre de personnel enseignant 10

3. Les résultats du modèle 12

3.1 Les besoins de recrutement 12
3.2 L'évolution des besoins de personnel enseignant de 1982 à 2010 17

4. Le recrutement de personnel enseignant 19

4.1 La situation actuelle 19
4.2 Perspectives d'avenir concernant le recrutement 20

BIBLIOGRAPHIE 23

ANNEXES 25

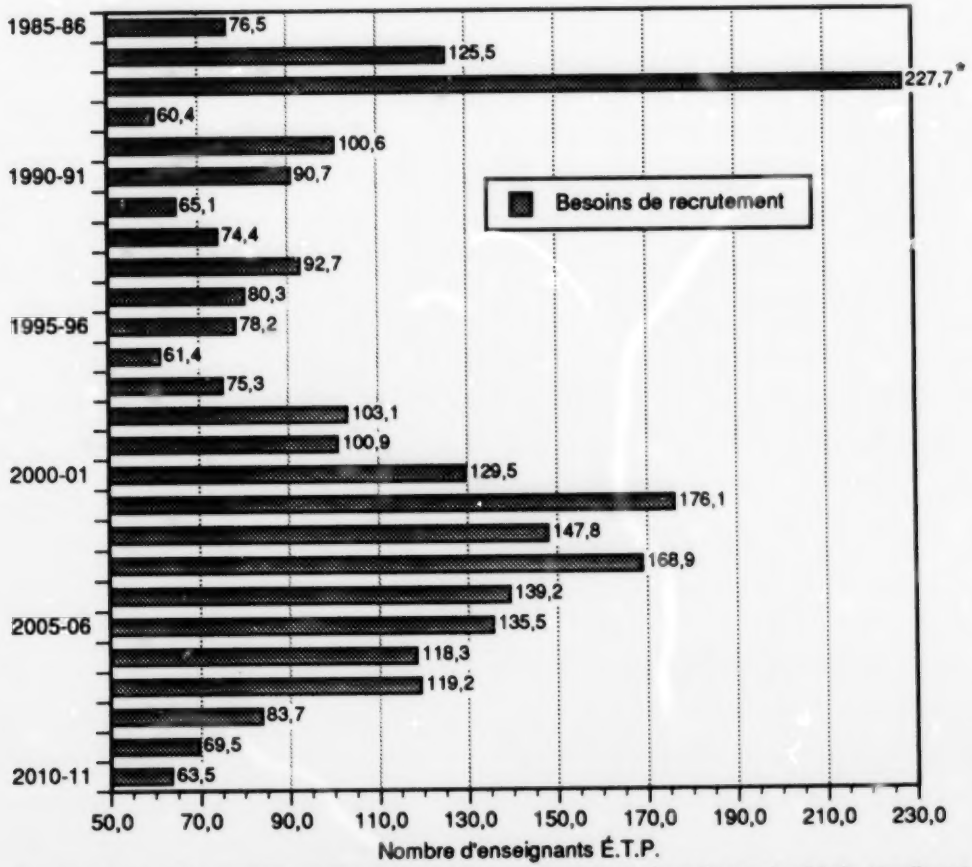
Liste des graphiques et des tableaux

Graphique 1	Schéma du modèle utilisé pour le calcul des besoins de recrutement	5
Graphique 2	L'évolution des besoins de recrutement selon l'écart entre la demande et l'offre de personnel enseignant	12
Graphique 3	L'évolution du nombre de départs à la retraite entre 1985-86 et 2010-11	13
Graphique 4	L'évolution des effectifs scolaires entre 1985-86 et 2010-11	14
Graphique 5	L'évolution des effectifs enseignants entre 1985-86 et 2010-11	14
Graphique 6	L'évolution des autres départs entre 1985-86 et 2010-11	15
Graphique 7	L'évolution de l'offre de personnel enseignant entre 1985-86 et 2010-11	15
Graphique 8	L'évolution des besoins en personnel enseignant entre 1985-86 et 2010-11	16
Graphique 9	Répartition par année d'âge du personnel enseignant É.T.P. des 15 conseils scolaires en 1989-90 et en 2010-11	18
Annexe 1	Les besoins de recrutement selon le personnel enseignant à l'élémentaire ou au secondaire	27
Annexe 2	Profil d'âge du personnel enseignant	29
Annexe 3	Tableau 1 - Le calcul de l'offre de personnel enseignant	33
	Tableau 2 - Le calcul des besoins de recrutement	34

SOMMAIRE

Le Nouveau-Brunswick, comme les autres provinces canadiennes, est confronté à un vieillissement marqué de sa population enseignante. La courbe démographique du personnel enseignant est telle qu'au cours de la prochaine décennie, la grande majorité de celui-ci va progressivement accéder à la retraite. De tels changements auront un impact en engendrant un effort plus considérable au niveau du recrutement. C'est ainsi que la question du recrutement mérite d'être étudiée attentivement.

Le but de cette étude est de présenter l'évolution des principales variables qui régissent les besoins en matière de personnel enseignant dans l'ensemble des 15 conseils scolaires francophones. Elle vise également à présenter la tendance de ces variables pour les deux prochaines décennies, soit la période comprise entre 1990 et 2010.



*Les besoins identifiés en 1987, qui dépassent de beaucoup la tendance observée pour la période, s'expliquent par l'ajout du personnel enseignant affecté à l'adaptation scolaire pour le calcul du rapport élèves-enseignant.

Jusqu'en 1995, on prévoit une période de recrutement modéré. La moyenne d'âge du personnel enseignant continuera d'augmenter et les départs à la retraite seront relativement constants. Après cette période, soit jusqu'en 2001, les besoins de recrutement se feront plus intenses. Au tournant du siècle, l'embauche de jeunes diplômés aura été suffisamment importante pour faire diminuer l'âge moyen de l'effectif enseignant. De 2002 à 2010, on assistera progressivement à une diminution du recrutement, alors que les besoins anticipés en 2010 correspondront à ceux observés au début des années 1990. Entre 1990 et 2010, les conseils scolaires devront recruter quelque 2173 personnes, soit presque l'équivalent de l'effectif enseignant prévu en 2010.

Au Nouveau-Brunswick, le secteur francophone n'anticipe pas de problèmes sérieux pour le recrutement de son personnel enseignant en raison du vieillissement de la population enseignante et du nombre important de départs à la retraite. Le bassin de personnel enseignant disponible annuellement devrait être suffisant, à l'intérieur de certaines conditions, pour répondre aux besoins engendrés par les départs massifs à la retraite. Le maintien du nombre annuel de diplômés de l'Université de Moncton et la possibilité, pour les 15 conseils, d'embaucher du personnel enseignant plusieurs mois avant le début de l'année scolaire, sont les principales conditions identifiées par l'étude. Pour l'année 1990-91, la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton affichait un nombre record d'inscriptions.

L'annonce de la mise en place de maternelles publiques à journée entière au Nouveau-Brunswick a été faite le 11 octobre 1990. Ce changement important dans la demande de personnel enseignant pour septembre 1991, n'a pas été pris en compte dans le présent rapport. Les incidences de l'ajout des maternelles sur les résultats de l'étude sont par ailleurs limitées.

1. PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

1.1 Les faits qui motivent l'étude

D'ici l'an 2001, les départs à la retraite augmenteront, passant progressivement de 50 à plus de 200 par année pour les 15 conseils scolaires francophones. Cette progression, qui peut être perçue comme inquiétante, pourrait être l'occasion de surmonter quelques-unes des difficultés rencontrées antérieurement dans des situations similaires.

La question du recrutement mérite donc d'être étudiée car une période d'embauche massive est habituellement associée à la difficulté de trouver du personnel qualifié. Dans le passé, la diminution des exigences en terme de qualifications, l'augmentation du nombre d'élèves par classe et l'apparition de programmes intensifs de formation en éducation ont été des moyens mis en oeuvre pour faire face aux pénuries (Edelfelt 1986, Williams 1979). La plupart de ces approches se sont avérées efficaces à court terme mais ont également engendré des faiblesses lourdes de conséquences; les mauvaises affectations et la diminution du niveau de qualification du personnel enseignant étant les plus importantes.

Chez nos voisins américains, on observe déjà des pénuries de personnel enseignant qualifié. Ces pénuries sont inquiétantes si l'on considère que les États-Unis devront affronter au cours des années 90 une augmentation importante des départs à la retraite. Or il s'avère difficile d'attirer les élèves talentueux dans les facultés d'éducation (Arfin, 1986). Ce manque d'attrait pour une carrière dans l'enseignement s'expliquerait davantage par la perte de confiance de la société américaine en l'école publique et par le faible prestige associé à cette profession (Engelking, 1987).

Le Québec est lui aussi à l'aube d'une période caractérisée par l'importance des départs à la retraite. Malgré l'importance des départs, cette province peut compter sur une «réserve» d'environ 50 000 enseignantes et enseignants qualifiés, employés à temps partiel, sans emploi ou employés dans d'autres secteurs. De plus, au cours des 15 prochaines années, les universités québécoises pourraient former, au

rythme actuel de diplômation, 40 000 nouveaux enseignants*. Le Québec dans son ensemble ne prévoit pas connaître de pénurie de personnel enseignant.[1]

La situation au Nouveau-Brunswick, quant à elle, pourrait se rapprocher de celle du début des années 60 où une injection considérable et rapide de nombreux enseignants avait été rendue nécessaire. Cette situation avait connu également une transition difficile au niveau du recrutement. De nombreuses personnes s'étaient alors retrouvées dans l'enseignement souvent sans préparation suffisante ou adéquate. Quant à son prestige, la profession, aux yeux du public, n'a pas vraiment diminué. De fait, la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton enregistrait en 1990-91 un niveau record d'inscriptions, ce qui laisse entrevoir des perspectives intéressantes au chapitre du recrutement de personnel qualifié.

1.2 L'objet de l'étude

L'objet de l'étude est de présenter l'évolution récente des principales variables qui expliquent la situation de l'offre comparativement à celle de la demande de personnel enseignant. Elle vise également, à l'intérieur de certaines limites, à présenter la tendance de ces variables au cours des prochaines décennies.

Il faut considérer que dans tout système scolaire, les besoins de recrutement de personnel enseignant connaissent des variations. Ces dernières sont habituellement générées par le taux de départ du personnel en place, par des changements dans le nombre d'élèves, par des modifications apportées aux programmes d'études, aux services éducatifs et aux politiques qui régissent le rapport élèves-enseignant. Au Nouveau-Brunswick, ce sont principalement l'augmentation de l'effectif scolaire et l'ajout de nouveaux programmes d'études à la fin des années 60 qui ont conduit à l'embauche d'une proportion élevée de personnel dans un court laps de temps. Ces changements se répercutent, une génération plus tard, sur le nombre important de départs à la retraite.

---

* La forme masculine utilisée dans ce texte s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

[1] Jean-Claude BOUSQUET, **Les besoins de recrutement de personnel enseignant à temps plein par les commissions scolaires de 1989 à 2011**, MEQ, DEED, juin 1990.

Bien qu'il soit impossible d'anticiper certains changements, une prévision des besoins de recrutement demeure utile. Il est possible de suivre la progression des principaux paramètres qui expliquent la demande et, dans une moindre mesure, l'offre de personnel. En identifiant certains mécanismes d'ajustement, on pourra tenter, s'il y a lieu, de prévenir les situations de crise.

1.3 La population visée

L'étude se limite aux besoins en personnel enseignant de l'ensemble des 15 conseils scolaires francophones. Pour cette clientèle, on dispose de données homogènes qui permettent d'effectuer des prévisions. La population étudiée est donc composée de tout le personnel enseignant[2] actif du secteur francophone, recensé au 30 septembre 1989.

L'annonce de la mise en place de maternelles publiques à journée entière au Nouveau-Brunswick a été faite le 11 octobre 1990. Ce changement important dans la demande de personnel enseignant n'a pas été pris en compte dans le présent rapport du fait que l'absence de données démographiques sur le personnel qui sera affecté au préscolaire en septembre 91, rend impossible l'application du présent modèle pour cette population.

Les incidences de l'introduction des maternelles sur les résultats de l'étude sont cependant limitées. D'abord, l'ajout des maternelles n'affecte en rien les projections établies sur les effectifs scolaires de la première à la douzième année. Par contre, il est à prévoir que la demande de personnel enseignant, pour septembre 91, sera plus élevée que celle projetée et par conséquent, les besoins de personnel seront plus importants. Les données sur le personnel affecté au préscolaire à partir de 1991 seront incluses dans la mise à jour des résultats prévue à chaque année.

---

[2] La définition du *personnel enseignant* est présentée à la section 2.5.

2. PRÉSENTATION DU MODÈLE

Le modèle utilisé pour déterminer les besoins en personnel enseignant entre 1990 et 2010 est une adaptation des travaux réalisés par la Direction de l'évaluation et de la prospective du Ministère de l'Éducation Nationale de France (Julia, J.L. 1988). Le principe général de ce modèle consiste à confronter l'offre de personnel enseignant à la demande du même type qui prend en compte l'évolution des effectifs scolaires prévus. La définition des variables de l'étude ainsi que la présentation schématique du modèle sont le propos de la présente section.

2.1 Demande de personnel enseignant

La demande correspond à l'effectif enseignant nécessaire au début de l'année scolaire pour assurer l'enseignement, les services éducatifs et le bon fonctionnement de l'école.

2.2 Offre de personnel enseignant

L'offre représente le personnel enseignant en activité, qui au terme d'une année scolaire, est prêt à offrir ses services pour l'année suivante.

2.3 Besoins en personnel enseignant

Les besoins en personnel enseignant pour une année quelconque correspondent à la différence entre la demande et l'offre de personnel enseignant pour cette même année.

2.4 Effectif scolaire

Le nombre des élèves composant une classe, une école, un établissement scolaire.

Modèle utilisé

Le **modèle des taux de rétention**[3] a été utilisé pour établir les projections de l'effectif scolaire. Ce modèle applique les taux de transfert de l'effectif scolaire au 30 septembre d'une année d'études à l'autre et les projections de l'effectif de première année sont établies à partir du rapport entre les inscriptions en première année et les naissances vivantes[4] enregistrées six ans plus tôt.

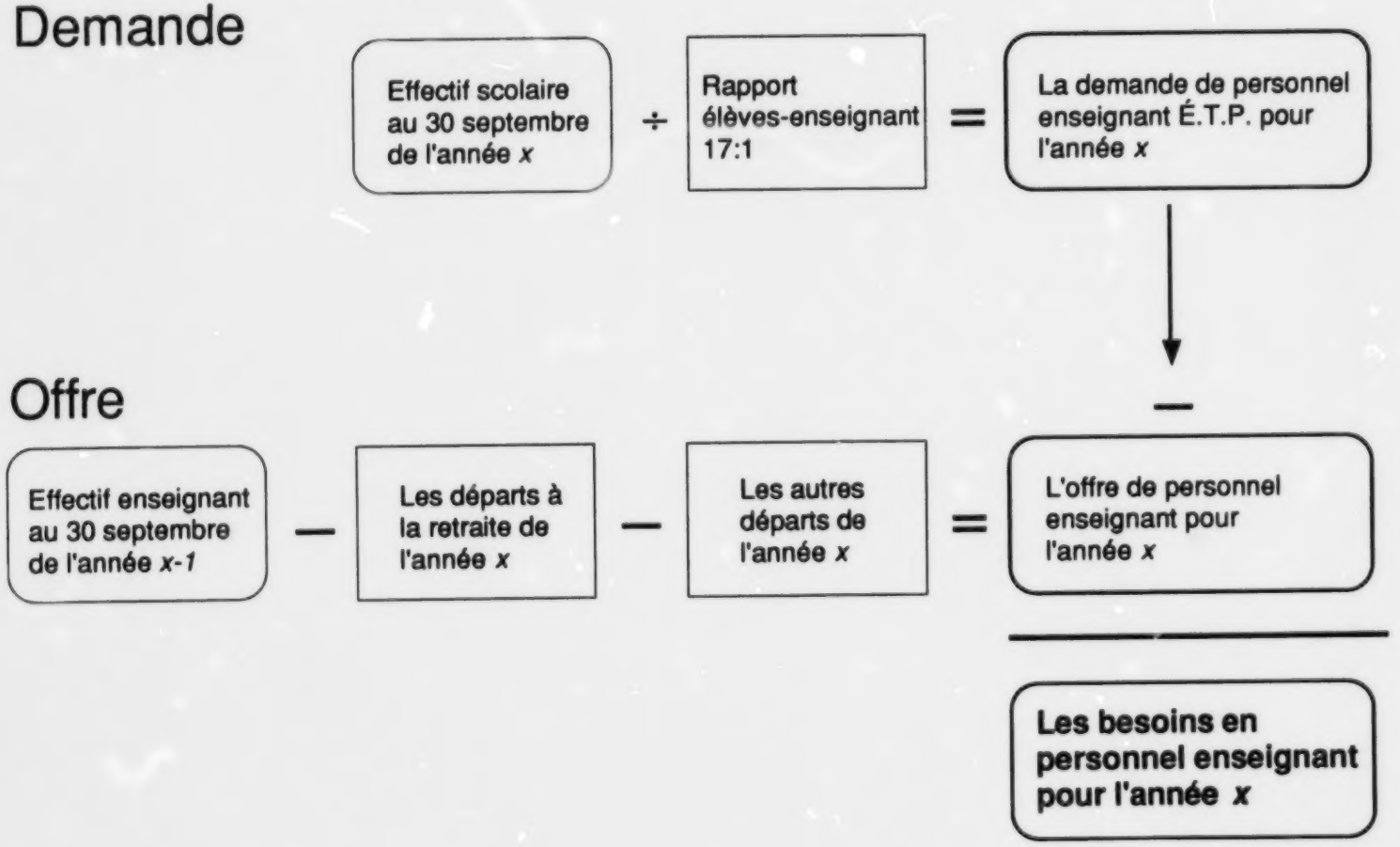
Naissances vivantes

---

[3] Source: Unesco. **Analyse et projection des effectifs scolaires dans les pays en développement: Manuel de méthodologie,** par T. Thonstad. Rapports et études statistiques, no 24. Paris 1983.

[4] Les données réelles et projetées sur le nombre de naissances vivantes ont été fournies par l'Agence de la statistique du Nouveau-Brunswick.

Graphique 1 Schéma du modèle utilisé pour le calcul des besoins de recrutement



Taux de rétention

Dans la grande majorité des cas, les taux de rétention retenus pour chaque année d'études ont été obtenus à partir d'une moyenne pondérée sur dix ans à compter de 1980.

Les projections ont été établies pour chaque conseil scolaire, permettant ainsi d'effectuer des ajustements selon les tendances particulières observées dans certains cas. Les données des conseils scolaires francophones ont ensuite été additionnées pour obtenir l'effectif scolaire total pour ce secteur. On observe une diminution continue des effectifs scolaires pour la période couverte par l'étude.

Précision des projections

Jusqu'à présent, en appliquant ce modèle, le ministère de l'Éducation a réalisé avec succès ses projections annuelles d'effectifs scolaires sur une période de cinq ans. En effet, des comparaisons entre les effectifs projetés antérieurement et ceux observés a permis d'établir un pourcentage d'erreur absolue de l'ordre de moins de 1 p. 100.

Taux de fertilité

Taux de mortalité

Migration

On pourrait vraisemblablement s'attendre à ce que le degré de précision diminue en appliquant ce modèle à plus long terme, étant donné qu'il ne fait pas intervenir directement des variables telles que le taux de fertilité, le taux de mortalité et la migration. Cependant, les projections[5] de la population du Nouveau-Brunswick selon l'âge et le sexe, préparées par l'Agence de la statistique du Nouveau-Brunswick tiennent compte de ces variables et indiquent également une diminution continue de la population pour le groupe d'âges 0 à 17 ans au cours des années 1989-2004.

---

[5] L'Agence de la statistique du Nouveau-Brunswick. **Population selon l'âge et le sexe, Nouveau-Brunswick, 1er juin 1989-2004, Scénario 1 - Migration positive (Moyenne annuelle +500)**. Décembre1989.
L'Agence de la statistique du Nouveau-Brunswick. **Population selon l'âge et le sexe, Nouveau-Brunswick, 1er juin 1989-2004, Scénario 2 - Migration négative (Moyenne annuelle -500)**. Décembre1989.

2.5 **Personnel enseignant (É.T.P.)**

Le personnel enseignant selon l'équivalence temps plein est défini comme étant le personnel éducatif au niveau des écoles ayant un contact direct et régulier avec les élèves. Il s'agit donc du personnel affecté à l'enseignement régulier, à l'enseignement aux élèves exceptionnels, à l'orientation, à la direction des écoles et aux centres de ressources.

2.6 **Le rapport élèves-enseignant**

Il s'agit d'une mesure du degré d'encadrement de l'élève. Il s'établit en faisant le rapport entre l'effectif scolaire et l'effectif enseignant É.T.P. au 30 septembre de l'année scolaire. Pour établir les projections, l'on a fixé le rapport élèves-enseignant à 17:1[6].

2.7 **Retraites**

Cette variable exprime le nombre de personnes qui quittent l'enseignement à chaque année pour la retraite. Afin d'établir le nombre annuel de ces départs, l'on a considéré les trois critères d'éligibilité donnant droit à la pleine pension pour chaque enseignante et enseignant pour ne retenir que le critère atteint le plus tôt, soit :

Critères de retraite

1. posséder 35 ans de service ou
2. être âgé de 65 ans ou
3. la somme «âge et années de service» égale 90

Les projections ont été établies à partir de la date de naissance et du nombre d'années et de jours de service donnant droit à la pension, accumulés au 30 novembre 1989[7]. Les données sur l'âge moyen du personnel enseignant sont présentées à l'annexe 2.

2.8 **Autres départs**

Les démissions, les décès, les cas d'invalidité, les licenciements, les congés avec salaire différé et les congés sabbatiques sont les facteurs regroupés sous le titre : *Autres départs*.

---

[6] Les résultats sont présentés à l'annexe 3.

[7] Source: La banque de données de la Direction des pensions et régimes d'assurance du Conseil de gestion.

Démissions

Décès
Cas d'invalidité

Les projections établies sur les démissions, les décès et les cas d'invalidité à partir de 1990 proviennent de calculs actuariels[8], spécifiques à la population enseignante du Nouveau-Brunswick. Ainsi les démissions ont été fixées à 0,84 p. 100 de l'effectif enseignant de chaque année projetée, les décès à 0,15 p. 100 et les cas d'invalidité à 0,27 p. 100.

Licenciements

Les licenciements réels, quant à eux, n'ont pas été considérés étant donné la tendance observée des dernières années. On dénombre à peine une dizaine de licenciements par année depuis 1985 et ce nombre diminue constamment.

Congés sabbatiques

Congés avec salaire différé

Pour la période couverte par les projections, les départs et les retours de congés sabbatiques et de congés avec salaire différé sont pratiquement les mêmes. Étant donné que les retours annulent l'effet des départs, ces congés n'ont pas été inclus dans le calcul de l'*offre* de personnel enseignant.

2.9 Attritions

Il s'agit de l'usure de l'effectif enseignant. Le taux d'attrition s'exprime par le pourcentage du nombre de départs annuels par rapport à l'effectif annuel moyen. Les *départs à la retraite*, bien que présentés séparément, sont ajoutés aux *autres départs* pour le calcul du taux d'attrition.

2.10 Modifications aux programmes d'études

Des modifications aux programmes d'études peuvent entraîner des changements dans la composition du personnel enseignant. La direction des programmes d'études du ministère de l'Éducation ne prévoit pas de modifications majeures au régime pédagogique à moyen terme, sinon la création de 30 postes d'enseignant d'ici les trois prochaines années. Ces postes ont donc été ajoutés au chapitre de la *demande* à raison de dix postes par année pour les années 1990-91 à 1992-93.

---

[8]Source: Analyses effectuées par la firme actuarielle Eastern Canada Consulting Services Ltd. à partir de la banque de données de la Direction des pensions et régimes d'assurance du Conseil de gestion.

2.11 Méthodologie

Schématiquement, les besoins d'embauche d'un conseil scolaire pour une année future se présentent comme suit :

2.11.1 Le calcul des besoins en personnel enseignant

Équation 1

BESOINS de personnel enseignant pour l'année *x*	=	**DEMANDE** de personnel enseignant pour l'année *x*	–	**L'OFFRE** de personnel enseignant disponible pour l'année *x*

Les besoins de recrutement résultent de la différence entre la demande engendrée par l'encadrement pédagogique des élèves prévus (rapport élèves-enseignant) et l'offre de service du personnel enseignant en activité dans les conseils scolaires l'année précédente.

Pris sous un autre angle, les besoins de recrutement sont également le résultat de l'interaction de deux facteurs : les variations annuelles de la demande et les départs du personnel enseignant actif.

Équation 2

BESOINS de personnel enseignant pour l'année *x*	=	**VARIATION de la demande** entre l'année X-1 et l'année X	+	**DÉPARTS** du personnel enseignant pour l'année *x*

2.11.2 Le calcul de la demande de personnel enseignant

L'encadrement du nombre d'élèves prévus nécessite la présence d'un certain nombre d'enseignantes et d'enseignants (selon l'équivalence temps plein). La demande de personnel enseignant est obtenue par l'équation suivante :

Équation 3

DEMANDE de personnel enseignant É.T.P. pour l'année *x*	=	**Le nombre d'élèves prévus** pour l'année *x*	+	**Le rapport élèves-enseignant** (R.É.-E.) 17:1

2.11.3 Le calcul de l'offre de personnel enseignant

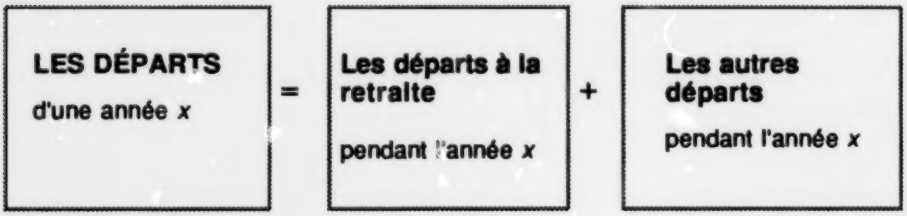
L'offre de service du personnel enseignant est égale à l'effectif de l'année en cours diminué du nombre de ceux qui ne feront plus partie du personnel enseignant l'année suivante.

Équation 4

L'OFFRE de personnel enseignant pour l'année *x*	=	**L'EFFECTIF** enseignant de l'année *x-1*	–	**LES DÉPARTS** de l'effectif enseignant pendant l'année *x*

On distingue deux catégories de départs. Les départs à la retraite étant la catégorie la plus impotante.

Équation 5



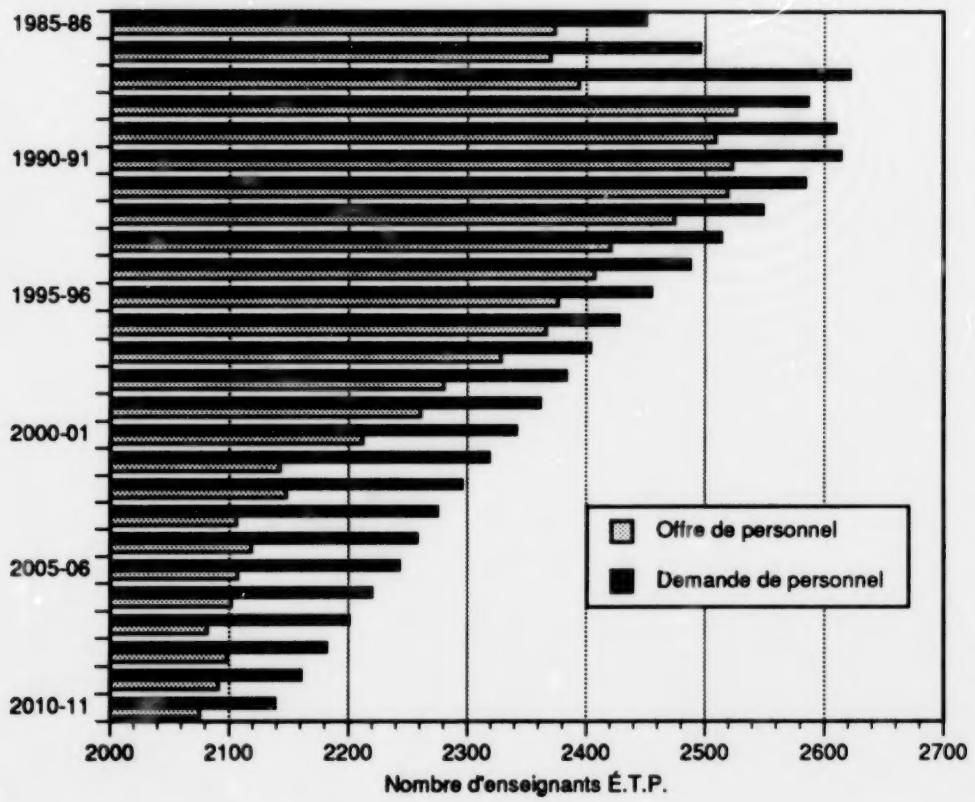
Autres départs est une catégorie qui regroupe les départs explicables par des congés avec salaire différé, des congés sabbatiques et par d'autres facteurs d'attrition comme les démissions, les licenciements, les cas d'invalidité et les décès.

3. LES RÉSULTATS DU MODÈLE

3.1 Les besoins de recrutement

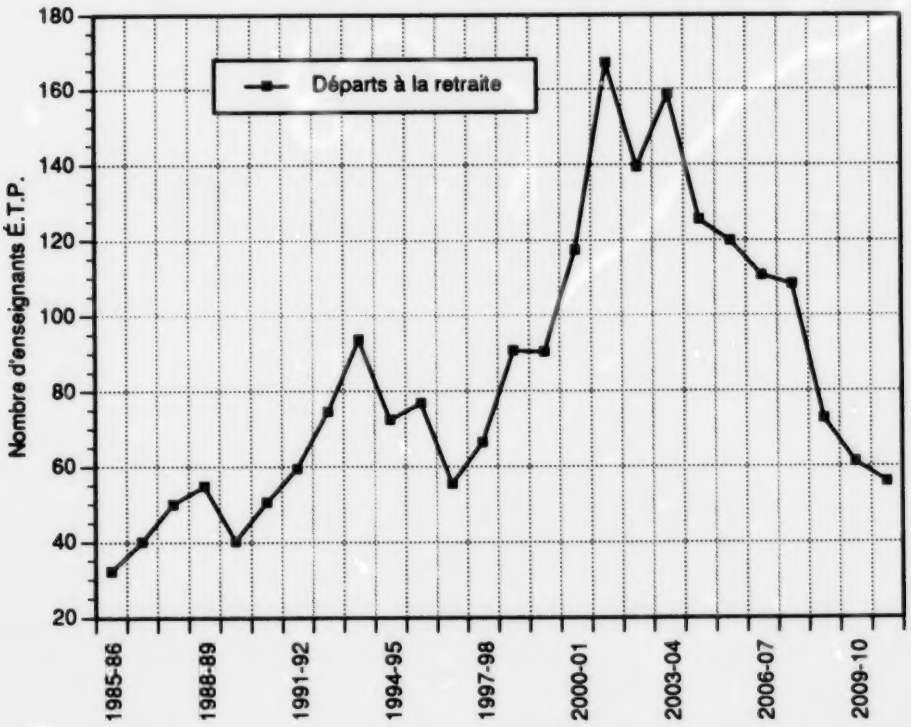
Les besoins de recrutement, selon l'équation 1, correspondent à la différence entre la demande de personnel enseignant au début de l'année scolaire et l'offre de personnel enseignant disponible au terme de l'année scolaire précédente. Le Graphique 2 présente les données concernant l'offre et la demande dont l'écart correspond aux besoins de personnel de l'année en cours. Il est possible également d'établir les besoins à partir de l'équation 2.

Graphique 2 L'évolution des besoins de recrutement selon l'écart entre la demande et l'offre de personnel enseignant

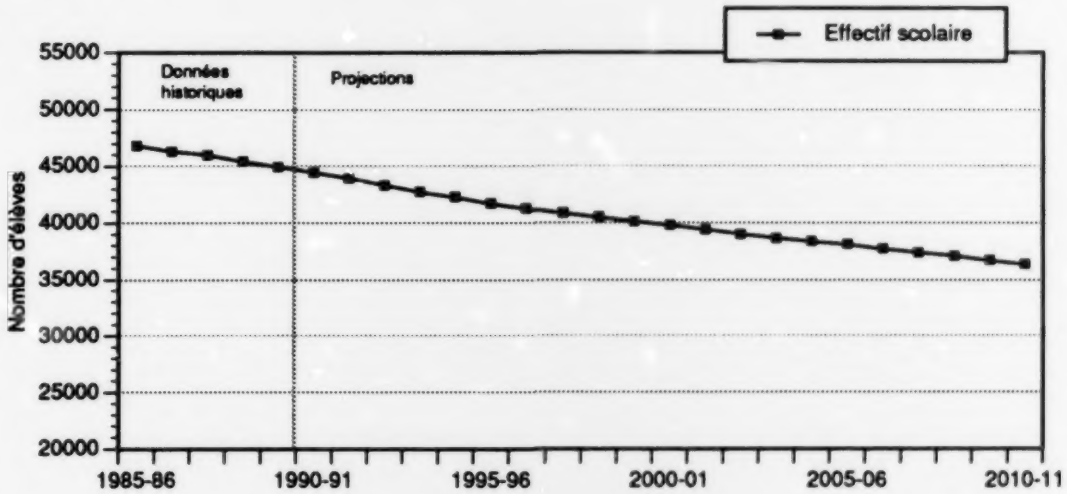


Selon l'équation 2, les besoins de recrutement correspondent à la somme de la variation annuelle de la demande et du total des départs. La variation de la demande reflète la diminution continue de l'effectif scolaire et demeure un facteur d'influence modérée sur les besoins de recrutement. Les changements de tendances au niveau des besoins de personnel s'expliquent davantage par les départs qui sont la résultante des retraites (Graphique 3) et des autres départs (Graphique 6). Une analyse plus poussée permet de constater que l'augmentation du nombre de départs à la retraite est le facteur responsable de la majorité des variations observées au niveau des besoins. En effet, une étude de régression a permis d'établir que la variable **retraite** expliquait plus de 90 p. 100 des **besoins** identifiés.

Graphique 3 L'évolution du nombre de départs à la retraite entre 1985-86 et 2010-11

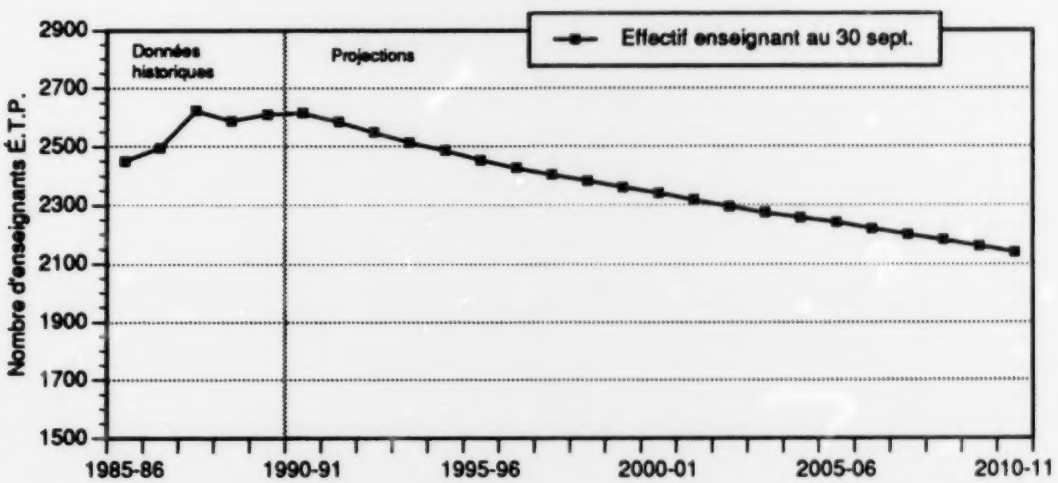


Graphique 4 L'évolution des effectifs scolaires entre 1985-86 et 2010-11



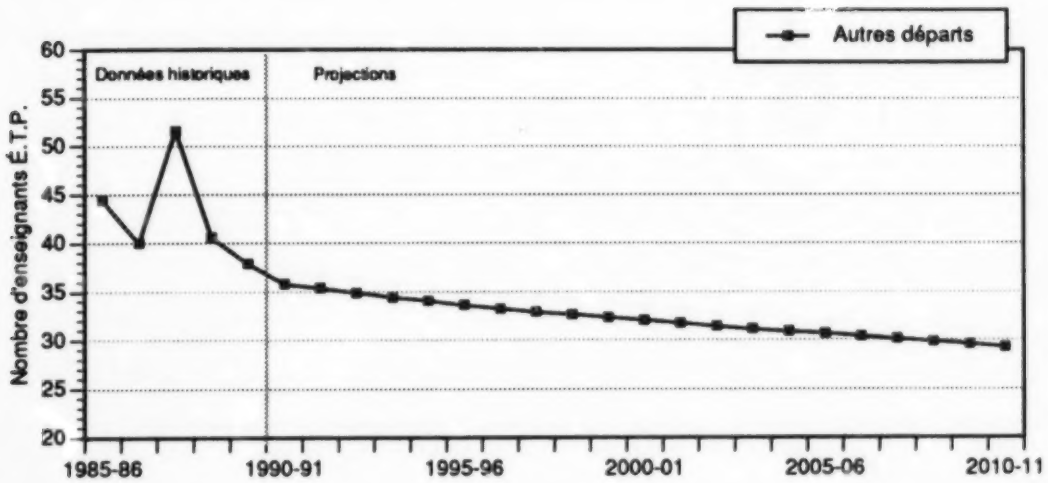
Pour la période couverte par l'étude, on prévoit une diminution progressive des effectifs scolaires.

Graphique 5 L'évolution des effectifs enseignants entre 1985-86 et 2010-11



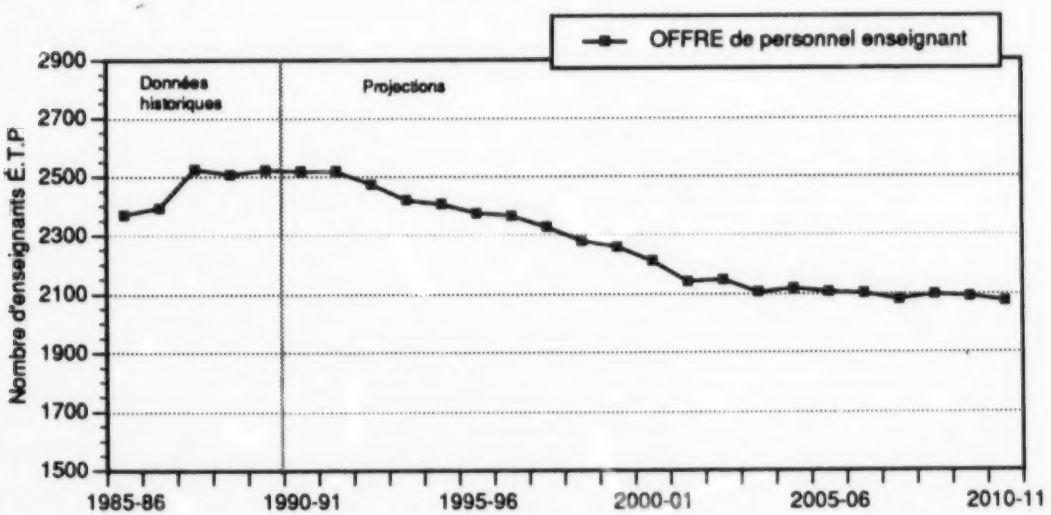
La demande de personnel enseignant est calculée en appliquant un rapport 17:1 (R.É.-E.) à l'effectif scolaire. L'effectif enseignant au 30 septembre de chaque année correspond à la demande de personnel enseignant pour la même année. La tendance à la baisse s'explique par la diminution progressive de l'effectif scolaire pour la même période.

Graphique 6 L'évolution des autres départs entre 1985-86 et 2010-11



La variable *autres départs* inclue les congés avec salaire différé, les congés sabbatiques, les démissions, les licenciements, les cas d'invalidité et les décès. Elle représente un faible pourcentage des départs de l'effectif enseignant prévu à chaque année.

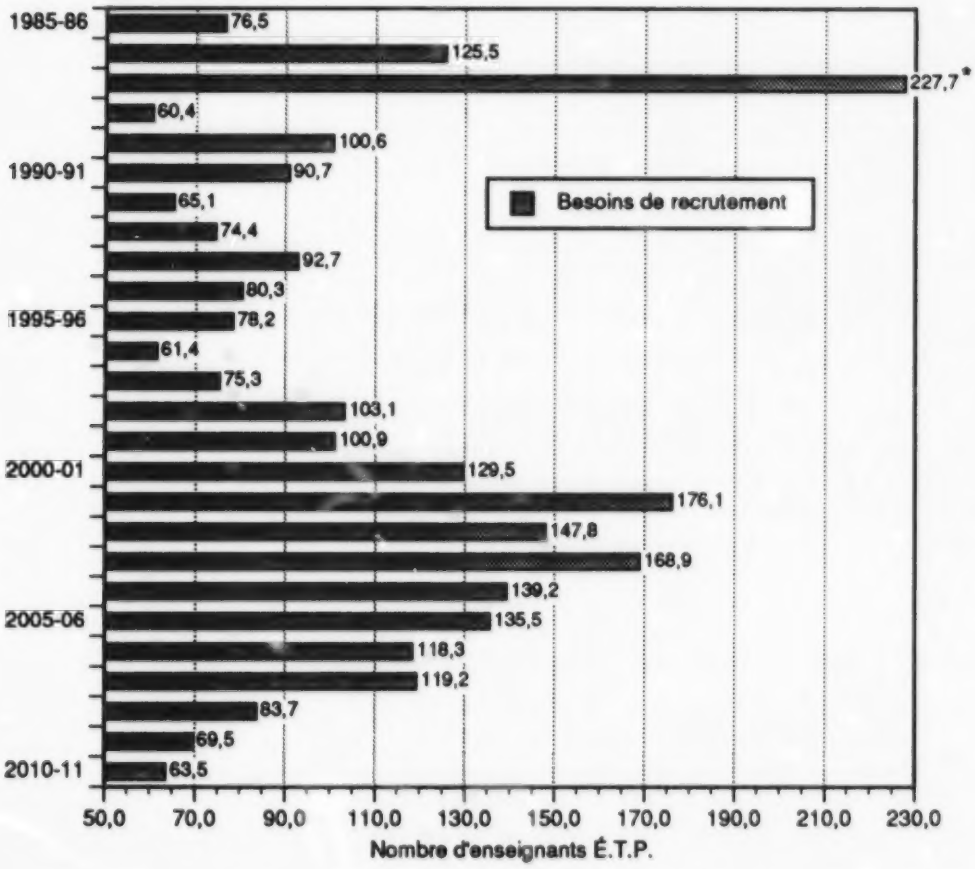
Graphique 7 L'évolution de l'offre de personnel enseignant entre 1985-86 et 2010-11



L'offre correspond au personnel enseignant en activité qui, au terme d'une année scolaire, est prêt à offrir ses services pour l'année suivante (voir tableau 1- annexe 3). Il s'agit donc de l'effectif enseignant au 30 septembre de chaque année, diminué des *départs à la retraite* et des *autres départs*.

Les besoins de recrutement calculés soit à partir de l'équation 1 ou de l'équation 2 sont présentés au Graphique 8. L'on observe trois périodes bien définies pendant lesquelles les besoins seront différents. À une période de recrutement modéré de 1990 à 1996 succédera une période de recrutement intense et accélérée jusqu'en 2001. Après cette date, on observe une diminution progressive des besoins. Les besoins de recrutement au secondaire sont légèrement différents de ceux à l'élémentaire (voir annexe 1).

Graphique 8 L'évolution des besoins en personnel enseignant entre 1985-86 et 2010-11



En résumé, la variation des besoins de recrutement résulte du jeu de deux facteurs : l'augmentation du nombre de retraites qui est le facteur le plus influent et la variation de la demande[9] qui s'explique par la diminution des effectifs scolaires avec les années (voir tableau 2- annexe 3).

---

[9]La variation de la demande correspond à la création d'emplois à temps plein. Pour la période couverte par l'étude, elle est toujours négative.

*Les besoins identifiés en 1987, qui dépassent de beaucoup la tendance observée pour la période, s'expliquent par l'ajout du personnel enseignant affecté à l'adaptation scolaire pour le calcul du rapport élèves-enseignant.

3.2 L'évolution des besoins de personnel enseignant de 1984 à 2010

a) De 1984 à 1989 : une période stable

Depuis 1984, la réduction progressive de 4,9 p. 100 de l'effectif scolaire est accompagnée d'une diminution du rapport élèves-enseignant (R.É.-E.) passant de 19,3 pour 1984 à 17,2 pour 1989. On observe cependant que le personnel enseignant n'a pas été réduit de façon correspondante. Pour comprendre la stabilité de l'effectif enseignant pour cette période, il faut prendre en compte des facteurs clés tels que les efforts des conseils scolaires à vouloir maintenir le personnel en place, la réduction du nombre d'élèves par classe prévue par une récente entente collective et la transition en 1989 d'un régime pédagogique de 18 crédits à un régime à 24 crédits et ce, au deuxième cycle du secondaire. D'autre part, les besoins identifiés en 1987, qui dépassent de beaucoup la tendance observée pour la période, s'expliquent par l'ajout du personnel enseignant affecté à l'adaptation scolaire pour le calcul du rapport élèves-enseignant. Le taux d'attrition de cette période se situe autour de 0,030. En 1989, l'âge moyen du personnel enseignant est de 41, 3 ans et continue de croître. Cette tendance à la hausse va se poursuivre jusqu'à la fin du siècle. Les besoins de recrutement sont faibles.

b) De 1990 à 1995 : un recrutement modéré

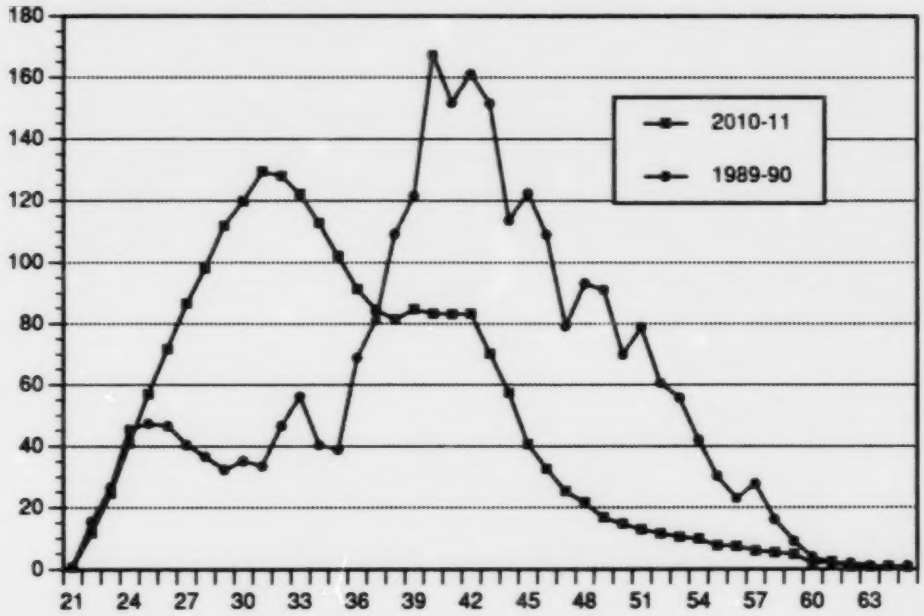
Les effectifs scolaires et enseignants diminuent au même rythme pendant cette période. Le nombre de départs à la retraite, bien qu'en moyenne plus élevé qu'à la période précédente, est relativement stable. L'âge moyen du personnel enseignant continue d'augmenter. Les besoins de recrutement sont modérés.

c) De 1996 à 2001 : la reprise du recrutement

Au cours de cette courte période, les départs correspondent au tiers de l'effectif enseignant prévu en 2001. Il s'agit donc d'une période de rajeunissement suffisamment importante pour qu'à la fin de la période, l'âge moyen du personnel enseignant ait commencé à diminuer. Le rapport élèves-enseignant est fixe à 17,0 et un taux d'attrition record de 0,086 est atteint en 2001. Les besoins de recrutement sont importants.

Le Graphique 9 présente une comparaison de la pyramide des âges du personnel enseignant en 1989 et en 2010. La forte concentration de l'effectif enseignant de 1989, dont la moyenne d'âge était de 41,3 ans, se déplacera progressivement pour atteindre un âge moyen de 35,4 ans en 2010. L'amplitude plus faible de la courbe de 2010, comparativement à celle de 1989, est caractéristique d'une population dont les embauches et les départs se font plus réguliers et sur une période de temps plus longue.

Graphique 9 Répartition par année d'âge du personnel enseignant É.T.P. des 15 conseils scolaires en 1989-90 et en 2010-11



Pour établir la répartition par année d'âge du personnel enseignant en 2010, l'on a retenu le profil des nouveaux enseignants de 1989 pour l'appliquer à chaque année jusqu'en 2010. Le profil s'adressait aux besoins en personnel enseignant prévus pour chacune des années.

d) **De 2002 à 2010 : la diminution des besoins**

Le renouvellement du personnel amorcé en 1996 se poursuit. Cette période se caractérise également par un grand nombre de départs à la retraite. Les besoins demeurent importants jusqu'en 2007 après quoi ils commencent à décliner. Depuis 1990 on aura recruté quelque 2173 personnes, soit presque l'équivalent de l'effectif enseignant prévu en 2010. À la fin de cette période, le taux d'attrition redevient comparable à celui du début des années 90.

4. LE RECRUTEMENT DE PERSONNEL ENSEIGNANT : situation présente et perspectives

4.1 La situation actuelle

Présentement la majorité des besoins sont comblés par l'Université de Moncton. Entre 1982 et 1989, la Faculté des sciences de l'éducation a décerné en moyenne 120 diplômes par année au baccalauréat en éducation[10] et près de 140 par année depuis 1986[11].

De plus, des diplômés de Moncton de 1988-89 qui ont opté pour une carrière dans l'enseignement, 82 p. 100 ont trouvé un emploi au Nouveau-Brunswick et 79 p. 100 travaillent à temps plein. Moins de 3 p. 100 étaient sans emploi au moment de l'enquête effectuée par le Centre universitaire.

Le personnel enseignant en provenance de l'extérieur de la province constitue une autre source de recrutement. Pour déterminer l'importance de cette variable, l'on a retenu, parmi les demandes de certification de trois années consécutives[12], celles qui provenaient de l'extérieur de la province. De cette liste, l'on a isolé ceux qui avaient obtenu un emploi dans le secteur francophone au Nouveau-Brunswick. Cet exercice indique qu'en moyenne 13 personnes de l'extérieur de la province s'ajoutent à notre population annuellement et de celles-ci, dix proviennent du Québec.

Les enseignants suppléants ou employés à temps partiel et les personnes qualifiées pour l'enseignement qui sont en chômage ou employées dans d'autres secteurs forment également une source de recrutement. Or, le fait maintenant reconnu que les écoles aient de la difficulté à recruter des enseignants suppléants[13] nous invite à croire qu'il ne s'agit pas d'une réserve majeure de personnel enseignant.

---

10 Excluant le programme de baccalauréat en loisir.

11 Couturier-LeBlanc, Gilberte. **Compilation des résultats d'enquêtes effectuées auprès des diplômés et diplômées des Baccalauréats en éducation et en loisir de la Faculté des sciences de l'éducation pour les années 1977 à 1988.** Centre universitaire de Moncton, Moncton, Nouveau-Brunswick.

12 Source: Banque de donnée sur la certification des enseignantes et enseignants du Nouveau-Brunswick .

13 CHOUINARD, Robert, **État de la situation relative à la suppléance**, Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation, avril 1988.

4.2 Perspectives d'avenir concernant le recrutement

À moins de facteurs incontrôlables ou au delà de ceux analysés dans l'étude, l'on ne prévoit pas de difficultés sérieuses ou de pénurie. Si la tendance se maintient à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton, bien que les données de 1990 semblent indiquer une augmentation importante au chapitre des inscriptions, tout porte à croire qu'il sera relativement facile de recruter du personnel qualifié jusqu'au début des années 2000. Après cette date, les besoins demeurent importants mais l'on croit que la loi de l'offre et de la demande devrait suffire en incitant les élèves à se diriger vers l'enseignement. Le lecteur doit comprendre que cette conclusion n'empêche en rien la possibilité que certains conseils scolaires soient confrontés, à un moment quelconque, à des difficultés de recrutement dans une matière en particulier par exemple.

En ce qui concerne la migration, il est probable que des enseignants québécois vont continuer de s'installer au Nouveau-Brunswick au moins jusqu'au début des années 2000. Après cette période, le Québec prévoit embaucher plusieurs nouveaux diplômés, ce qui, selon toutes probabilités, diminuerait l'apport de cette province au chapitre du recrutement.

Certaines conditions qui régissent les besoins de recrutement dépassent le cadre de cette étude. L'Université de Moncton, qui représente actuellement la principale source de nouveaux diplômés francophones au Nouveau-Brunswick, demeure également un bassin privilégié pour le secteur de l'immersion ou d'autres juridictions de langue française. En effet, on observe au Nouveau-Brunswick une croissance des effectifs dans les programmes d'immersion française[14], notamment aux premier et deuxième cycles du secondaire. D'autre part, plusieurs conseils scolaires de l'extérieur de la province procèdent au recrutement de leur personnel enseignant à l'Université de Moncton très tôt au début de l'année académique. Dans l'optique de permettre aux 15 conseils scolaires francophones de pouvoir recruter du personnel qualifié au début des années 2000, il devient justifié de tenir compte des facteurs ci-haut mentionnés.

---

[14] Source: Service de statistiques et de la recherche, **Renseignements statistiques 1990/1991**, ministère de l'Éducationdu Nouveau-Brunswick , février 1991

Par exemple, il pourrait s'agir d'établir un procédé administratif qui permettrait aux conseils scolaires de garantir des emplois aux diplômés de la Faculté des sciences de l'éducation dès leur graduation et même quelques mois auparavant. Cette procédure leur permettrait d'avoir une priorité sur le recrutement de jeunes diplômés pour ainsi mieux répondre à leurs besoins spécifiques et s'assurer la disponibilité du personnel le plus qualifié.

Finalement la mise à jour périodique des données sur les variables de l'étude, notamment celles concernant l'évolution des effectifs scolaires, permettrait de maintenir un tableau fidèle de la situation des besoins en personnel enseignant au Nouveau-Brunswick.

BIBLIOGRAPHIE

ARFIN, David M., **The Use of Financial Aid to Attract Talented Student to Teaching : Lessons from Other Fields**, The Elementary School Journal, Vol. 86, No. 4 1986.

ASSOCIATION OF UNIVERSITIES AND COLLEGES OF CANADA, **The Changing Academic Market Place : An Analytical Review of the Literature,** Research, Policy and Planning, January 1989.

BERRY, Barnett, **Labor Market Choices and Teacher Reform : Policy Options for the Public Schools of the Twenty-First Century**, Teaching & Teacher Education, Vol. 4 No. 1, pp. 71-81, 1988.

BOUSQUET, J.-C., **Les besoins de recrutement de personnel enseignant à temps plein par les commissions scolaires de 1989 à 2011,** Direction des études écpnomiques et démographiques, Ministère de l'Éducation du Québec, juin 1990.

BRUNO, James E., **Supply-Demand Model of Teacher Shortage In Large Urban School Districts**, Journal of Education Finance, Vol. 11, No. 4, 1986, pp. 447-459.

BURNSIDE Joan, **Send Teacher Recruiters on the Road**, American School Board Journal, Vol. V113, No. 1, January 1987.

CHOUINARD, Robert, **État de la situation relative à la suppléance**, Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation, avril 1988.

COOPER, Bruce S., **Retooling Teachers : The New York Experience,** Phi Delta Kappan, April 1987, pp. 606-609.

COUTURIER-LEBLANC, Gilberte, **Analyse et conclusion d'un follow-up effectué auprès des diplômés et diplômées de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton 1988-1989**, Centre universitaire de Moncton, Moncton, Nouveau-Brunswick .

COUTURIER-LEBLANC, Gilberte. **Compilation des résultats d'enquêtes effectuées auprès des diplômés et diplômées des Baccalauréats en éducation et en loisir de la Faculté des sciences de l'éducation pour les années 1977 à 1988.** Centre universitaire de Moncton, Moncton, Nouveau-Brunswick.

EDELFELT, Roy. **Managing Teacher Supply and Demand**, Clearing House, Vol. 61, No. 3 June 1986, pp. 31-36.

EMPEY, Donald W., **The Greatest Risk : Who Will Teach?**, The Elementary School Journal, Vol. 85, No. 2, 1984 pp. 167-176

ENGELKING Jeri L., **Attracting and Retaining Quality Teachers Through Incentives**, National Association of Secondary School Principals Bulletin, September 1987.

FOX James N., **Restructuring the Teacher Work Force To Attract the Best and the Brightest**, Journal of Education Finance, Vol. 10, No. 2, 1986, pp. 214-237.

HAWLEY, Willis D., **Toward a Comprehensive Strategy for Addressing The Teacher Shortage**, Phi Delta Kappan, June 1986, pp. 712-718.

HOGUE, June, **Re-Entry and Non-Entry Teachers : One Overlooked Solution to the Growing Teacher Shortage**, Clearing House, Vol. 59, No. 8 April 1986.

HOWARD, Rose A., GOETHALS, Serra, **Introducing Talented High School Student to Teacher Education**, Phi Delta Kappan, Mars 1985, pp. 511-512.

JULIA, J.L., **Le recrutement des instituteurs des établissements publics du 1er degré**, Éducation et formations, août-juin 1988, pp. 57-68.

KENNEDY, Mary M., Pennsylvania Department of Education, **The Problem of Defining the Problem**, Evaluation Review, Vol. 8 No. 5, Octobre 1984, pp. 713-725.

LAZARES, John K., **Low Pay? Find Teacher Anyway**, Executive Educator, Vol. 10, No. 3, pp. 15-16, march 1988.

NATIONAL EDUCATION ASSOCIATION, **Teacher Supply and Demand,** Washington DC, 1986.

ROTH, Robert A. , **Comparaison of Methods and Results of Major Teacher Demand and Supply Studies**, Journal of Teacher Education, Nov.-Dec. 1981, pp. 43-46.

SPUCK Jay Alison, **What Teacher Shortage? In Houston, We're Growing Our Own**, American School Board Journal, October 1987.

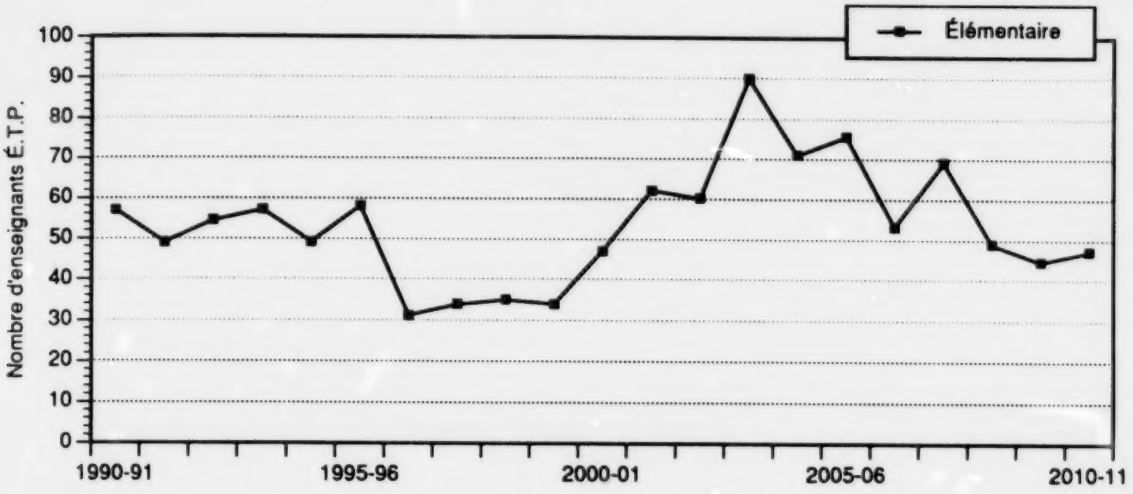
WILLIAMS, Peter. UNESCO : International Institute for Educational Planning, **Planning teacher demand and supply,** , Paris, 1979.

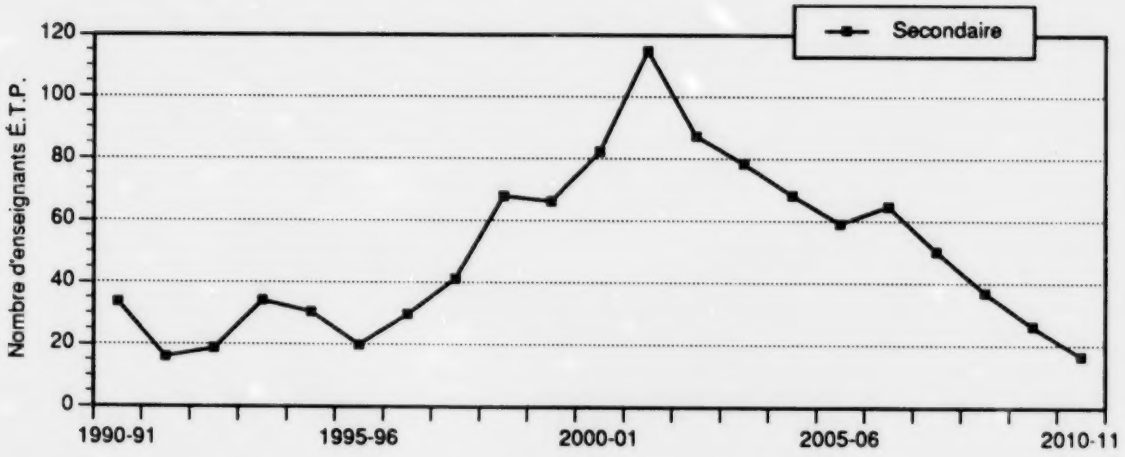
WHITEBOOK,Marcy, **The Teacher Shortage : A Professional Precipice**, Young Children, Vol. 41, No. 3 Washington DC. March 1986

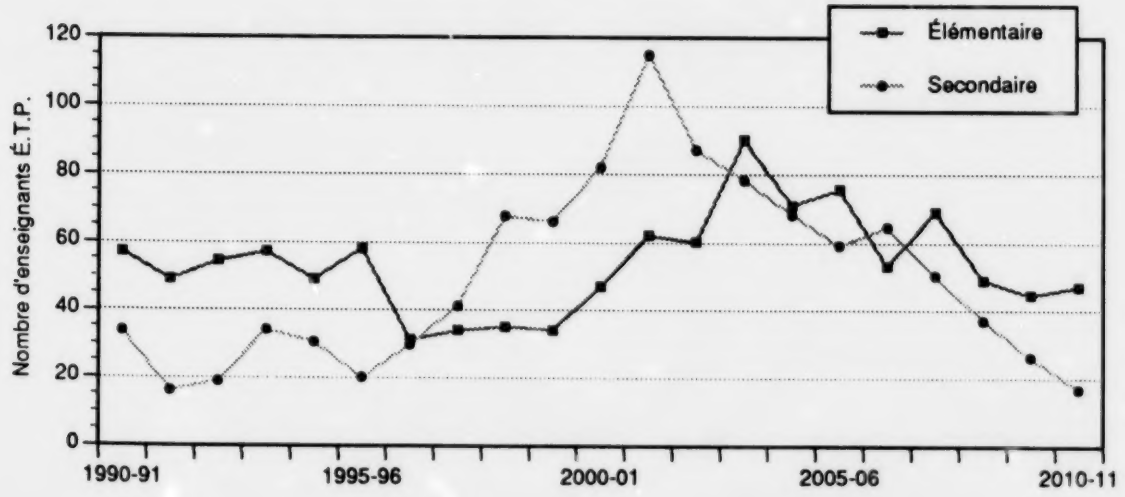
ANNEXES

ANNEXE 1

LES BESOINS DE RECRUTEMENT
SELON LE PERSONNEL ENSEIGNANT À
L'ÉLÉMENTAIRE OU AU SECONDAIRE

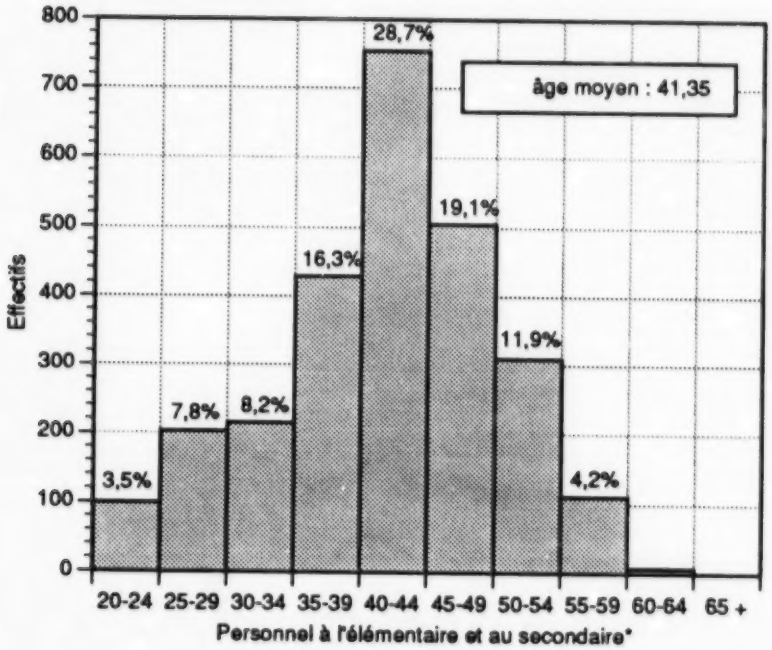


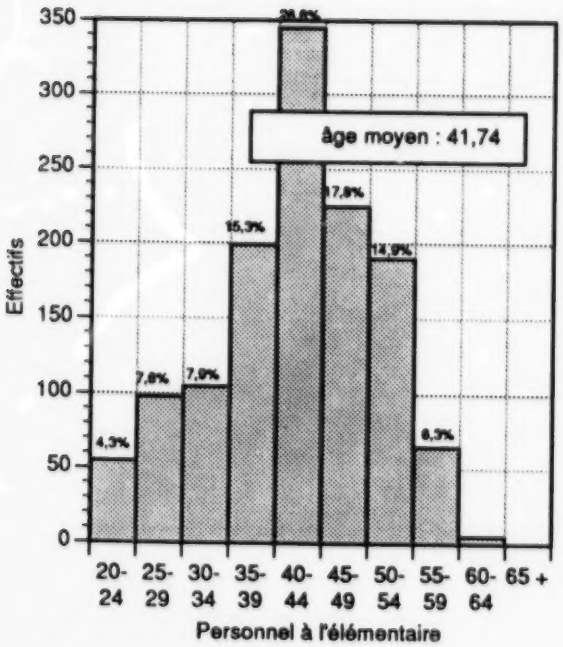


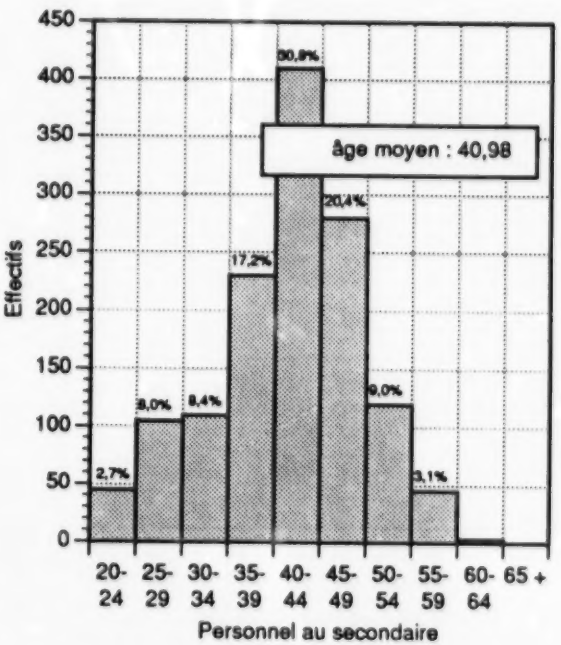


ANNEXE 2

PROFIL D'AGE DU PERSONNEL ENSEIGNANT*
AU 30 SEPTEMBRE 1989
(déterminé au 31 décembre 1989)

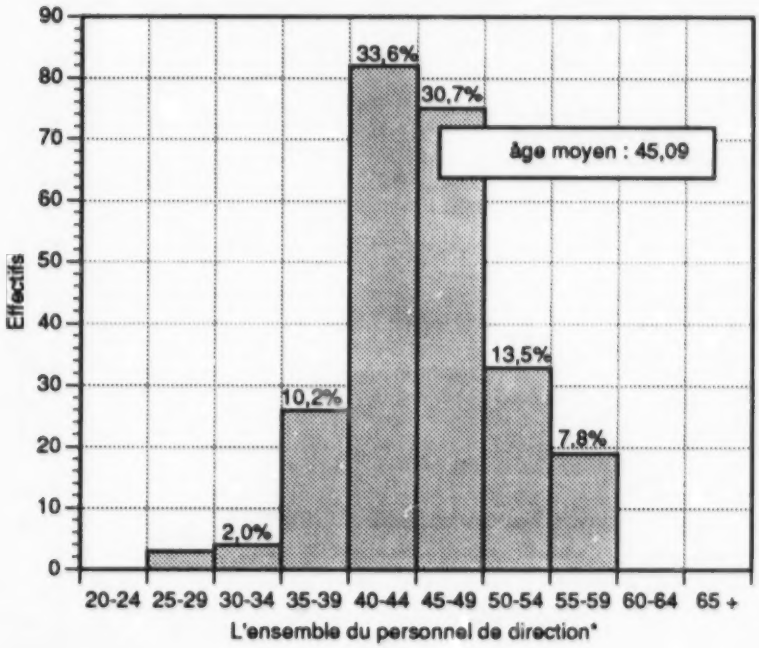


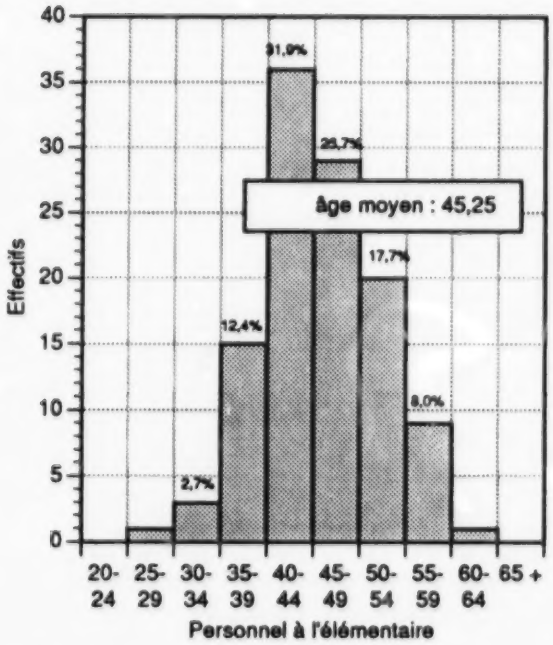


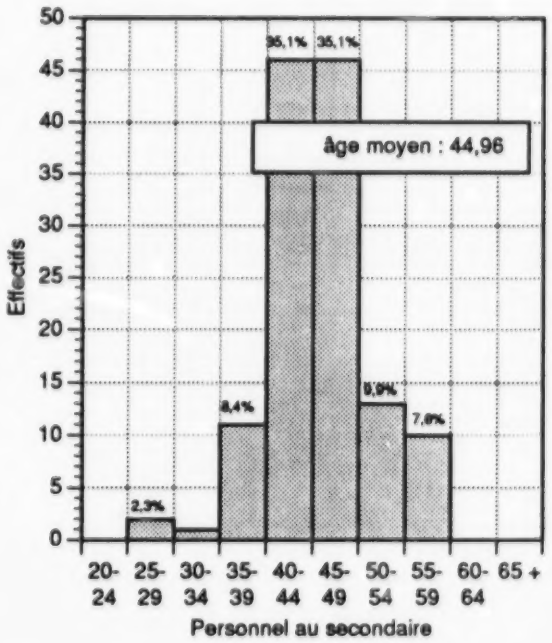


* Personnel éducatif ayant été inclus dans le calcul du rapport élèves-enseignant

PROFIL D'AGE DU PERSONNEL DES DIRECTIONS D'ÉCOLE*
AU 30 SEPTEMBRE 1989
(déterminé au 31 décembre 1989)

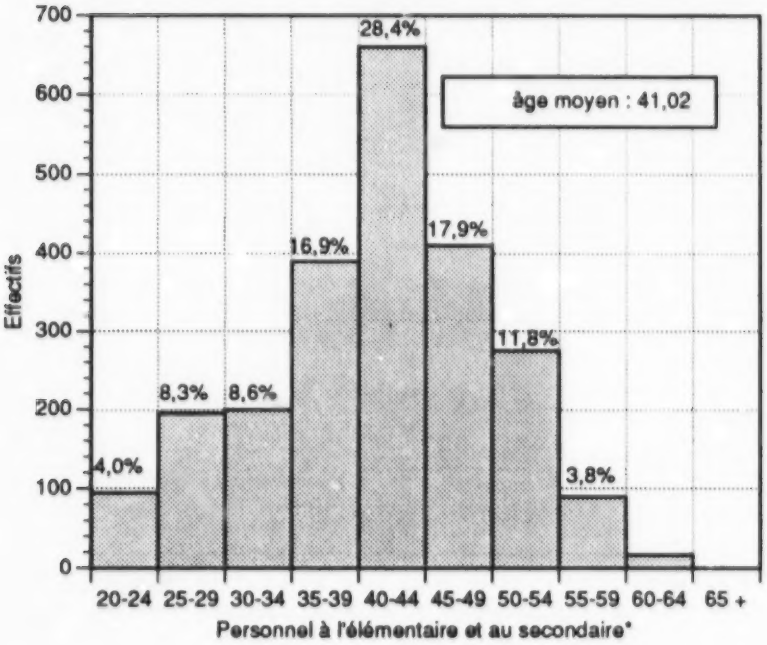


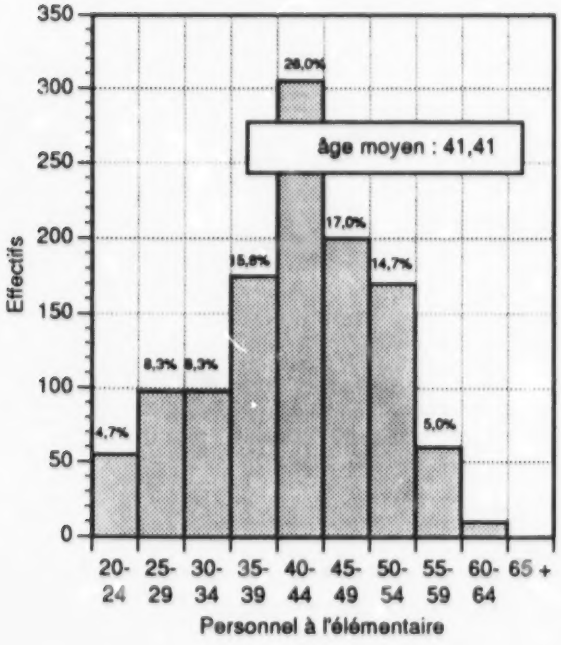


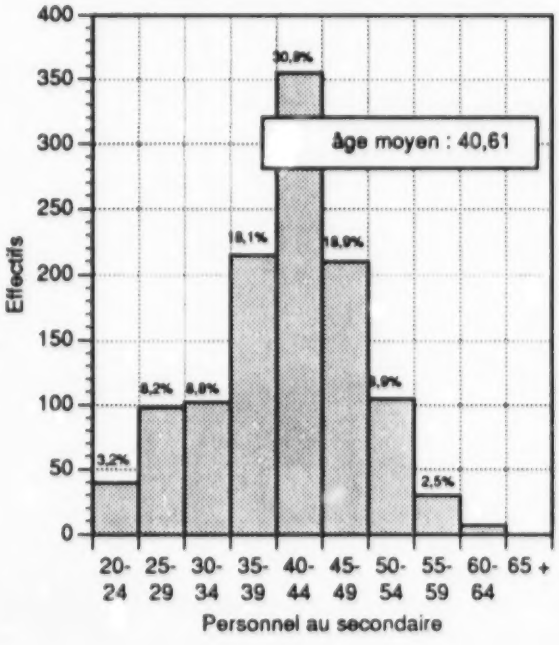


* Incluant les directrices et les directeurs d'école ainsi que leurs adjointes et adjoints

PROFIL D'AGE DU PERSONNEL ENSEIGNANT*
AU 30 SEPTEMBRE 1989
(déterminé au 31 décembre 1989)

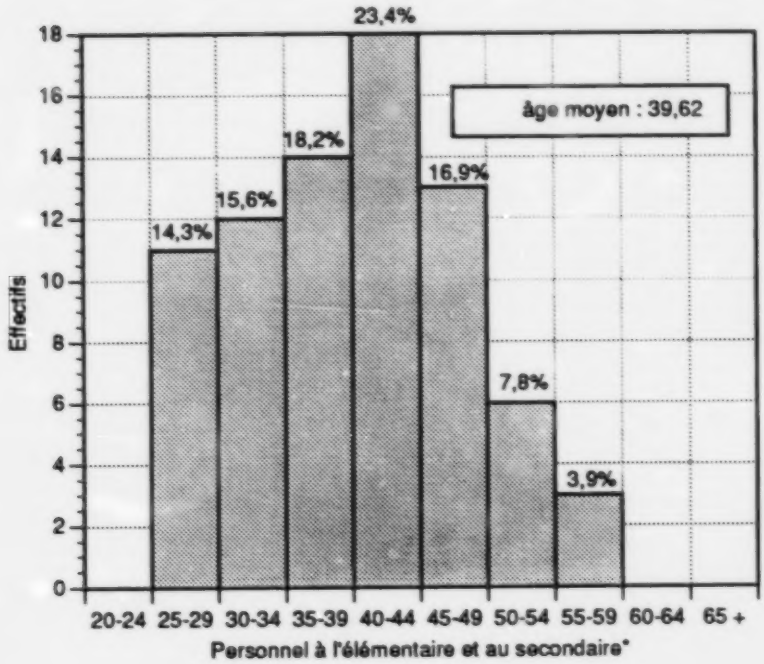


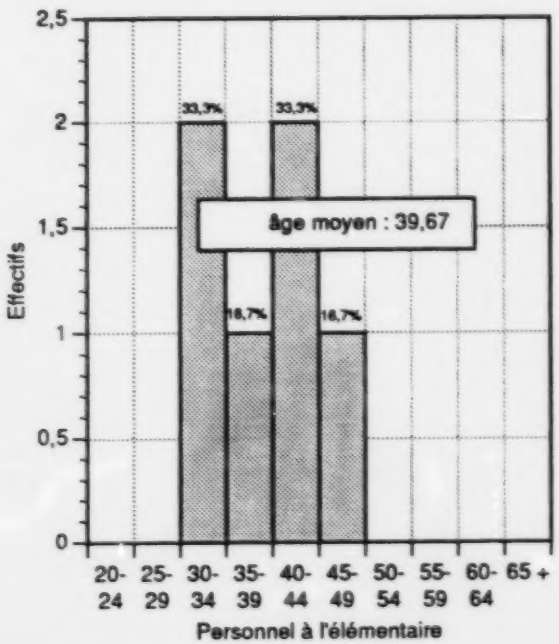


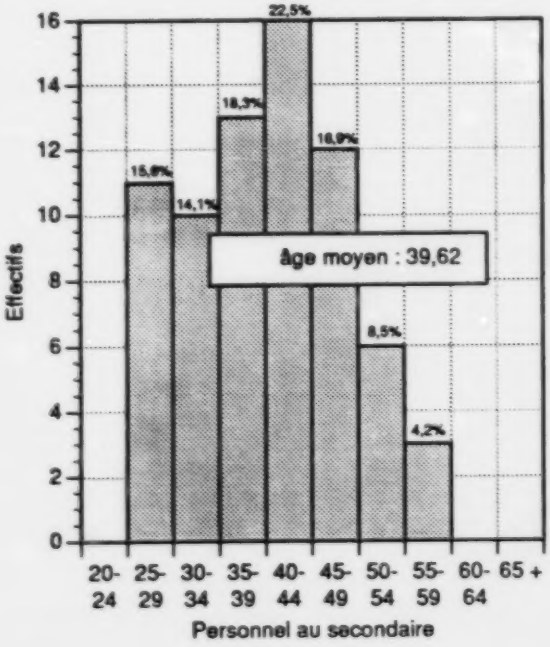


* Excluant ceux qui n'enseignent pas et ceux qui détiennent un poste administratif à l'exception des chefs de département

PROFIL D'AGE D'AUTRES PERSONNELS ÉDUCATIFS*
AU 30 SEPTEMBRE 1989
(déterminé au 31 décembre 1989)







*Conseillers en orientation, bibliothécaires et autres professionnels non-enseignants

ANNEXE 3

TABLEAU 1 **LE CALCUL DE L'OFFRE DE PERSONNEL ENSEIGNANT**
(historique et projections)

	Effectif scolaire	R.É-E.	Effectif enseignant au 30-09	Retraites	Autres départs	Départs totals	Taux d'attrition	OFFRE au 30-09 suivant*
1984-85	47 255,0	19,3	2450,2	24,1	56,5	80,6	0,033	2373,6
1985-86	46 824,0	19,1	2450,1	32,2	44,4	76,6	0,031	2370,1
1986-87	46 318,0	18,6	2495,6	40,0	40,0	80,0	0,032	2394,1
1987-88	46 002,0	17,5	2621,7	50,0	51,6	101,6	0,039	2526,3
1988-89	45 417,0	17,6	2586,7	54,8	40,6	95,4	0,037	2508,6
1989-90	44 951,0	17,2	2609,2	40,2	37,9	78,1	0,030	2522,9
Projections								
1990-91	44 432,0	17,0	2613,6	50,5	35,8	86,3	0,033	2518,9
1991-92	43 928,0	17,0	2584,0	59,4	35,4	94,8	0,037	2474,4
1992-93	43 329,6	17,0	2548,8	74,7	34,9	109,6	0,043	2420,7
1993-94	42 727,8	17,0	2513,4	93,7	34,4	128,1	0,051	2406,8
1994-95	42 280,7	17,0	2487,1	72,5	34,1	106,6	0,043	2376,6
1995-96	41 731,6	17,0	2454,8	76,9	33,6	110,5	0,045	2366,1
1996-97	41 267,5	17,0	2427,5	55,4	33,3	88,7	0,037	2328,2
1997-98	40 859,5	17,0	2403,5	66,4	32,9	99,3	0,041	2280,1
1998-99	40 514,4	17,0	2383,2	90,8	32,6	123,4	0,052	2260,4
1999-00	40 142,1	17,0	2361,3	90,5	32,3	122,8	0,052	2211,8
2000-01	39 802,1	17,0	2341,3	117,4	32,1	149,5	0,064	2142,4
2001-02	39 414,5	17,0	2318,5	167,1	31,8	198,9	0,086	2147,8
2002-03	39 025,2	17,0	2295,6	139,3	31,4	170,7	0,074	2105,7
2003-04	38 668,2	17,0	2274,6	158,7	31,2	189,9	0,083	2118,3
2004-05	38 377,5	17,0	2257,5	125,4	30,9	156,3	0,069	2107,0
2005-06	38 122,3	17,0	2242,5	119,8	30,7	150,5	0,067	2101,4
2006-07	37 734,9	17,0	2219,7	110,7	30,4	141,1	0,064	2081,3
2007-08	37 408,5	17,0	2200,5	108,3	30,1	138,4	0,063	2097,8
2008-09	37 085,5	17,0	2181,5	72,8	29,9	102,7	0,047	2090,7
2009-10	36 723,4	17,0	2160,2	61,2	29,6	90,8	0,042	2075,0
2010-11	36 354,5	17,0	2138,5	55,9	29,3	85,2	0,040	2061,2

* L'offre est calculée avec le total des départs de l'année suivante.

TABLEAU 2 **LE CALCUL DES BESOINS DE RECRUTEMENT**
(historique et projections)

	Demande	Offre	Besoins de recrutement	Variation de la demande	Total des départs
	a	b	c*	d	e
1984-85	2450,2	nd	nd	nd	80,6
1985-86	2450,1	2373,6	76,5	-0,1	76,6
1986-87	2495,6	2370,1	125,5	45,5	80,0
1987-88	2621,7	2394,1	227,7	126,1	101,6
1988-89	2586,7	2526,3	60,4	-35,0	95,4
1989-90	2609,2	2508,6	100,6	22,5	78,1
Projections					
1990-91	2613,6	2522,9	90,7	4,4	86,3
1991-92	2584,0	2518,9	65,1	-29,6	94,8
1992-93	2548,8	2474,4	74,4	-35,2	109,6
1993-94	2513,4	2420,7	92,7	-35,4	128,1
1994-95	2487,1	2406,8	80,3	-26,3	106,6
1995-96	2454,8	2376,6	78,2	-32,3	110,5
1996-97	2427,5	2366,1	61,4	-27,3	88,7
1997-98	2403,5	2328,2	75,3	-24,0	99,3
1998-99	2383,2	2280,1	103,1	-20,3	123,4
1999-00	2361,3	2260,4	100,9	-21,9	122,8
2000-01	2341,3	2211,8	129,5	-20,0	149,5
2001-02	2318,5	2142,4	176,1	-22,8	198,9
2002-03	2295,6	2147,8	147,8	-22,9	170,7
2003-04	2274,6	2105,7	168,9	-21,0	189,9
2004-05	2257,5	2118,3	139,2	-17,1	156,3
2005-06	2242,5	2107,0	135,5	-15,0	150,5
2006-07	2219,7	2101,4	118,3	-22,8	141,1
2007-08	2200,5	2081,3	119,2	-19,2	138,4
2008-09	2181,5	2097,8	83,7	-19,0	102,7
2009-10	2160,2	2090,7	69,5	-21,3	90,8
2010-11	2138,5	2075,0	63,5	-21,7	85,2

* c=a-b=d+e